

Volume 5 Issue 2 (2020) Pages 244-255

Jurnal Mirai Management

ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dwi Dasa Pertiwi ^{1*}, Muklis Kanto ²

¹ Mahasiswa Pascasarjana STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

² STIEM Bongaya Makassar, Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil data dengan menyebar kuesioner kepada 65 orang karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linieritas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (uji-f) dan uji parsial (uji-t). Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar

Keywords:

Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

✉ Corresponding author :

Email Address : dwidasa.pertiwi@gmail.com

1. Introduction

Pengelolaan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Implementasi daripada Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting agar SDM mampu meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai kinerja individu dan produktivitas organisasi yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2003). Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningih, 2008). Peningkatan kinerja karyawan dapat diakibatkan oleh pemberian kompensasi dari perusahaan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan untuk melayani kebutuhan listrik berbagai lapisan masyarakat Indonesia. Sebagai satunya-satunya perusahaan pemasok listrik di Indonesia, PT. PLN (Persero) berpegang teguh pada visi "Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani" memiliki tantangan sendiri bagi perusahaan PLN. PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar. Dalam menjalankan fungsinya, perusahaan ini bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Dengan area kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah pelanggan yang hingga saat ini mencapai $\pm 2,7$ juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang. (www.pln.co.id).

Unsur yang paling berperan penting dalam menyukkseskan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Dalam hal ini, untuk mencapai misi PLN yang berkesinambungan yaitu kesejahteraan masyarakat khususnya dalam ketersediaan listrik secara

merata, dan tetap mengusahakan perkembangan profit sebagai ciri perusahaan yang sehat, maka diperlukan tenaga kerja yang berkompeten dan handal. Sumber daya manusia yang tepat dan memiliki kompetensi dibidangnya akan memberikan kinerja maksimal demi tercapainya kepuasan baik untuk pelanggan maupun perusahaan. Oleh karena itu, PLN perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut menjadi sebuah tuntutan yang harus dipenuhi karena kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencapai hal tersebut, maka upaya PLN perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi terhadap karyawan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Adinata, 2011).

2. Literature Review

Kompensasi

Pemberian kompensasi berupa insentif juga merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan karena mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras lagi karena mereka menyadari ada suatu imbalan yang baik saat mereka mencapai sebuah prestasi atau kinerja yang maksimal. Kompensasi termasuk salah satu faktor yang paling dominan turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena kompensasi berhubungan dengan kebutuhan hidup karyawan dari segi finansial. Insentif termasuk salah satu bentuk kompensasi finansial yang diartikan sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan dengan tujuan untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan berkualitas. Insentif biasanya diberikan secara rutin bersama-sama dengan gaji yang jumlahnya berfluktuasi, sesuai dengan kebijakan pihak manajemen. (Simamora, 2009). Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan (Gomes, 2003; Rachmawati, 2008). Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian diluar organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau pengharagaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan melebihi standar yang telah ditentukan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2010).

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat. Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2001; Anorogo & Widiyanti, 2003; Akhyari, 2010).

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Parlinda, 2003; Sihombing, 2004). Faktor- fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Faktor lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mencapai kinerja di samping faktor sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan profesional dapat diartikan sebagai sebuah cara untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, berloyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003).

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik (Sedarmayanti, 2010). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya, baik tingkat atas maupun bawah, dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik..

Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai & Basri, 2005). Bambang Guritno & Waridin (2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 3 unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu Hasil-hasil fungsi pekerjaan, Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan,

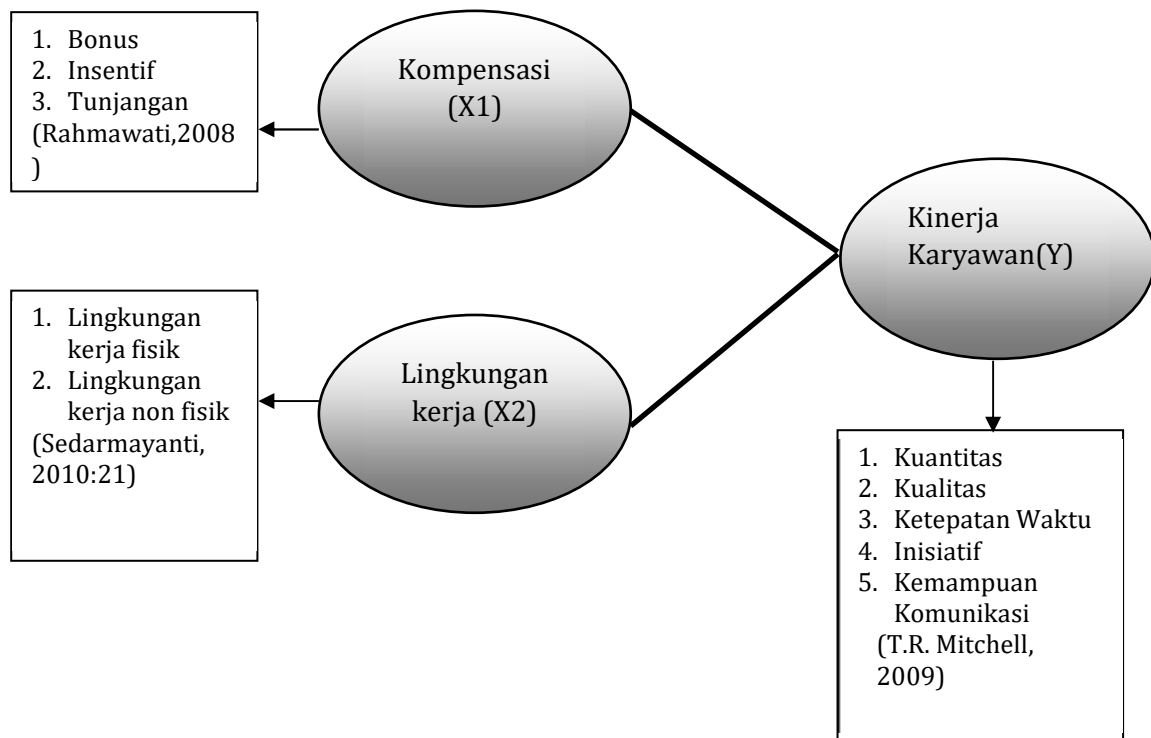
Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...

Pencapaian tujuan organisasi dan Periode waktu tertentu. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu Kemampuan, Keinginan dan Lingkungan. Rivai dan Basri (2005:28) juga menyebutkan empat aspek kinerja yaitu Kemampuan, Penerimaan tujuan perusahaan Tingkat tujuan yang dicapai. Yuwalliatin (2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan pendapat atau pernyataan yang disampaikan perencanaan kegiatan.

Untuk mengidentifikasi suatu kinerja dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek kinerja itu sendiri. Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Kualitas Kerja, Untuk menentukan suatu kualitas kerja karyawan maka dapat diukur dengan hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja tersebut.
2. Ketepatan Waktu, hal ini sangat diutamakan dalam menjalankan suatu usaha karena ini menyangkut kepercayaan konsumen, ketepatan waktu dapat diukur dengan penataan rencana kegiatan, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
3. Inisiatif, memiliki peran dalam menentukan aspek kinerja seseorang karyawan dan karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi sangat dibutuhkan dan masuk sebagai aset sumber daya manusia perusahaan yang berharga.
4. Kemampuan, Perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan tentunya mendalami terlebih dahulu hal yang dimiliki oleh karyawannya seperti keterampilan, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan jika terjadi suatu masalah maupun dalam memajukan perusahaan dengan dibantu kemampuan karyawan. Keterampilan tersebut dapat diukur dengan kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti mengoperasikan alat, membuat laporan, bernegosiasi dengan konsumen dan lain-lain.
5. Komunikasi, dalam perusahaan selain memperlancar kerja juga merekatkan hubungan antar individu, komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa bahwa orang-orang dalam perusahaan adalah keluarganya sehingga membuatnya semakin nyaman. Komunikasi dapat mengalir secara vertikal dan horisontal, komunikasi vertikal dapat dibagi lebih lanjut keatas

dan kebawah. Komunikasi horisaontal adalah komunikasi yang terjalin terhadap rekan kerja (Robbins, 2007).



Gambar 1. Model Penelitian

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar.

3. Method, Data, and Analysis

Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan mampu menjelaskan karakteristik dan hubungan variabel yang diteliti (Sakaran, 2009). Penelitian ini mengambil data dengan menyebarkan kuesioner kepada 65 orang karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linieritas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (uji-f) dan uji parsial (uji-t) (Sugiyono, 2010). Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...

Y : Kinerja Karyawan
a : konstanta
X1 : Kompensasi
X2 : Lingkungan Kerja

4. Result and Discussion

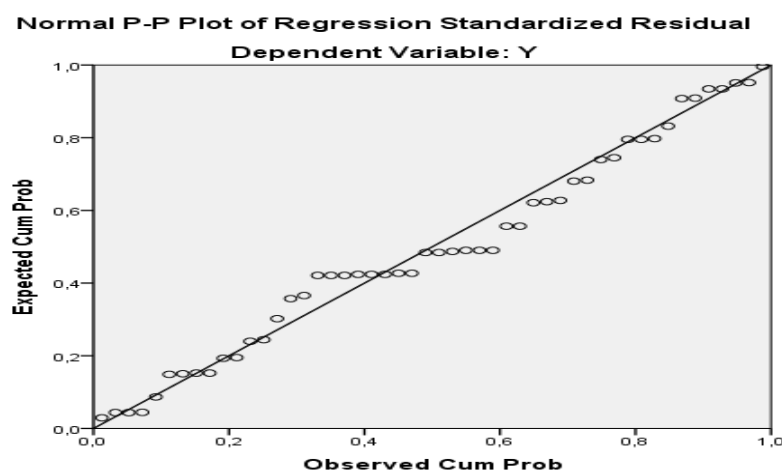
Setelah dilakukan pengumpulan data dan responden telah mengisi kuesioner atas pertanyaan dan pernyataan yang diberikan. Dapat diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 27 orang (54%) dan perempuan sebanyak 23 orang (46%). Kelompok umur 1 (20-25 tahun) yang hasilnya terdapat 7 orang (14%). 26-35 tahun sebanyak 15 orang (30%), 36-45 tahun sebanyak 28 orang (56%) >45 tahun tidak ada. terdapat 30 orang (60%) yang berpendidikan SMA dan SMK jurusan listrik, terdapat 12 orang (24%) yang berpendidikan D3, terdapat 8 orang (16%) yang berpendidikan S1 atau lebih. Responden yang telah bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 42 orang (84%). 11-20 tahun sebanyak 6 orang (12%). Yang bekerja selama 21-30 tahun sebanyak 2 orang (4%) dan yang bekerja selama >30 tahun tidak ada.

Fase pertama tahap pengujian data dalam penelitian ini adalah melakukan uji validitas untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan nilai corrected item total correlation diatas dari 0,30. Fase kedua adalah melakukan uji reliabilitas untuk sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisiten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik alpha cronbach's, dimana suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian seperti yang ada pada tabel 2, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variable penelitian ini mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2012) menunjukkan bahwa kebutuhan sosial/alpha instrument penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Kode Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1.1	0,435	0,675	Valid & Reliabel
X1.2	0,606		Valid & Reliabel
X1.3	0,669		Valid & Reliabel
X2.1	0,576		Valid & Reliabel
X2.2	0,677	0,772	Valid & Reliabel
X2.3	0,733		Valid & Reliabel
Y1.1	0,551		Valid & Reliabel
Y1.1	0,516	0,678	Valid & Reliabel
Y1.1	0,567		Valid & Reliabel
Y1.10	0,550		Valid & Reliabel

Fase ketiga adalah melakukan uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini diketahui dari tampilan normal probability plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil uji normalitas data

Dari gambar 2, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dalam penelitian ini

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...

karena memenuhi asumsi normalitas. Fase keempat adalah melakukan uji autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin Watson (Uji DW),

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.867

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,867 disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

Tabel 5. Hasil Regresi

Varabel	Koef. Reg.	T-hit	T-tab
Konstan	3,361		
X1 = Kompensasi	0,163	2,194	1,782
X2 = Lingkungan Kerja	0,209	3,995	1,782
Korelasi Ganda (R)	0,520		
Koef. Determinasi (R ²)	0,271		
F-test	11,497		
F-tabel	4,292		
Sign.	0,000		

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digunakan analisis secara parsial yang dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = 3,361 + 0,163x_1 + 0,209x_2 + e_i$$

Nilai konstanta 3,361, artinya kinerja karyawan PT. PLN (persero) area Makassar sebesar 3,361 satuan, dengan ini asumsi kinerja karyawan dalam keadaan konstan/tetap. Nilai koefisien regresi pemberian kompensasi (X1) 0,163, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,032 (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa jika pemberian kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan PT. PLN (persero) area Makassar secara signifikan akan meningkat sebesar 16,3%. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) 0,209, tingkat signifikan uji-t (p-value) sebesar 0,000 (< 0,05). Hasil ini membuktikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat 1% maka kinerja karyawan PT. PLN (persero) area Makassar secara signifikan akan meningkat sebesar 20,9%.

Hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area Makassar mempunyai hubungan yang kuat. Analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Fasel selanjutnya adalah menguji linieritas persamaan regresi melalui uji parameter r dengan menggunakan statistik distribusi dengan tingkat signifikansi 5%. Adapun besarnya pengaruh parsial dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Partial

Var.Y dengan Var.X	Koefisien Determinasi	T-hitung	T-tabel	Kesimpulan statistik
Y dengan X1	0,163	2,194	> 1,782	Ho di tolak , terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan
Y dengan X2	0,209	3,995	> 1,782	Ho di tolak , terdapat pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 6, terlihat bahwa T-hitung untuk setiap variabel X1 dan X2 lebih besar dari T-tabel dengan nilai 1,782. dengan demikian hasil diatas menunjukkan hipotesis nol ditolak berarti bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (persero) area Makassar.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Simultan

Var.Y dengan Var.X	Koefisien Determinasi	F-hitung	F-tabel	Kesimpulan statistic
Y dengan X1 dan X2	0,271	11,497	> 4,292	Ho di tolak , terdapat pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) area Makassar

Dari tabel 7, terlihat bahwa besarnya pengaruh secara simultan sebesar 27,10% adapun 72,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Dari beberapa variabel yang diteliti yaitu variabel pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), ternyata dari hasil penelitian dari kedua variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu komitmen karyawan yang berpengaruh signifikan sebesar 20,90%.

Pembahasan

Variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal ini berarti menerima hipotesis pertama sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Fitriani

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...

(2016), yang menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan dilihat dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Kompensasi juga salah satu motivasi guna meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Suwatno, (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi seseorang dalam bekerja. hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapakan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan.

Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mencakup Penerangan, Keamanan, Hubungan dengan atasan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar dapat disimpulkan masuk kedalam kategori baik dengan persentase baik. Hal tersebut dapat berguna untuk memenuhi dan mendukung proses kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari penerangan tempat kerja yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Area Makassar yang sangat baik tidak hanya untuk penerangan melalui lampu saja tetapi penenrangan matahari yang juga cukup. Menurut Sedarmayanti (2009) Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Peneliti tidak hanya menemukan lingkungan kerja yang sudah maksimal saja tetapi peneliti menemukan masih ada faktor lingkungan kerja yang sudah maksimal seperti keamanan yang masih kurang jelas dan kurang maksimal. Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan secara parsial dimana uji t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar, Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga nilai tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar. Wiryawan, (2009) menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Siagan, (2002) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

5. Conclusion and Suggestion

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...

Hasil analisis deskriptif dari hasil kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan yang disebar melalui kuesioner dalam frekuensi yang kuat. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar.

Hasil penelitian ini menyarankan agar karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan harus lebih mengupayakan bagaimana pimpinan atau atasan dapat penerapan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada. Bagi para karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan produktivitas untuk pencapaian yang hendak dicapai untuk kepentingan perusahaan dan masyarakat pada umumnya sebagai pelayan masyarakat.

Reference

- A.A, M. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahyari, A. (2010). *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*, Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Algifari. (2013). *Statistika Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Cardoso, G. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ferdinand. (2011). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang.
- Hasibuan, H. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Askara.
- Kusdaya, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Nitisemito, S. A. (1996). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perlinda, V., & Maharani. (2003). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja*. Surakarta: Ilmu Ekonomi.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Yogyakarta: STIE YKPN.
- S, A., & Nitisemito. (2004). *Manajemen Personaliti*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Samsuddin, S. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmyanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Priduktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Widiyanto. (2008). *Pointers Metedologi Penelitian*. Semarang: CV. Dikalia.